

De La Fare, Mónica; Rovelli, Laura; Lenz, Sylvia

Un estudio exploratorio sobre los Regímenes de Carrera Académica/Docente en las Universidades Nacionales

VII Jornadas de Sociología de la UNLP

5 al 7 de diciembre de 2012

CITA SUGERIDA:

De La Fare, M.; Rovelli, L.; Lenz, S. (2012) Un estudio exploratorio sobre los Regímenes de Carrera Académica/Docente en las Universidades Nacionales [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en:

http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.1819/ev.1819.pdf

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

Un estudio exploratorio sobre los Regímenes de Carrera Académica/Docente en las Universidades Nacionales¹

Mónica de la Fare. UNLP - Observatorio de Políticas Universitarias IEC/CONADU

monicadlf@gmail.com

Laura Rovelli, UNLP - Observatorio de Políticas Universitarias IEC/CONADU

laurarovelli@gmail.com

Sylvia Lenz, UBA - Observatorio de Políticas Universitarias IEC/CONADU

sylvialenz@gmail.com

RESUMEN: El trabajo presenta un estudio exploratorio sobre los regímenes de Carrera Docente/Académica en el subsistema universitario nacional. A partir de un relevamiento documental, la primera parte del escrito desarrolla una caracterización general de las CD/CA e incluye ciertos rasgos comunes en torno de los mecanismos de aprobación de las reglamentaciones vigentes. El segundo apartado despliega el análisis de los distintos modelos de CD/CA tomando en consideración cinco dimensiones centrales: funciones docentes – formación docente y financiamiento - acceso/ingreso y retiro/egreso – permanencia – promoción. Finalmente, en la tercera sección, se presentan las conclusiones preliminares del estudio y se señalan líneas posibles y vacantes de investigación para profundizar esta temática de estudio. El argumento que orienta la indagación sostiene que, en los últimos años, algunas casas de estudio implementaron dispositivos innovadores vinculados con la evaluación de sus docentes, mientras que prolifera una gran heterogeneidad y disparidad en los mecanismos y criterios que rigen la permanencia y promoción.

Palabras clave: carrera docente/académica, universidades nacionales, acceso, permanencia, promoción.

Este trabajo presenta un estudio exploratorio sobre la Carrera Docente/Carrera Académica (en adelante CD/CA)² en el sistema universitario nacional. Focaliza en el análisis de algunos aspectos y dimensiones de la reglamentación vigente en aquellas universidades nacionales en las que está normatizada o que cuentan con proyectos de aprobación de una normativa específica³.

¹ Estudio realizado para el Observatorio de Políticas Universitarias del Instituto de Estudios y Capacitación de la CONADU/CTA.

² En la mayoría de las universidades nacionales se ha optado por la denominación: "Carrera Docente", si bien algunas instituciones utilizan el término "Carrera Académica". Con el ánimo de incluir a la totalidad en este documento se adoptaron las dos denominaciones con el uso habitual de la sigla CD/CA para evitar sobrecargar el texto.

³ Este se basó exclusivamente en el análisis de la normativa vigente. No se indagaron los procesos que dieron lugar a la reglamentación de estas normativas en las distintas universidades ni se efectuaron exploraciones sobre la participación de los distintos actores en dichos procesos. Tampoco se incluyó el estudio de aspectos de la implementación de estas carreras. Se evaluó que abarcar estas otras dimensiones exigiría un trabajo aparte, que excede los objetivos de esta primera producción.

En líneas generales, la profesión académica es un sistema de asignación y distribución de prestigio organizado en torno a destrezas y logros, prácticas y andamiajes cognitivos en los que la valoración diferencial se lleva a cabo de un modo colegiado mediante el juicio de los pares (Brunner & Flisfisch, 1989: 173). En su configuración moderna, donde destacan procesos y mecanismos competitivos y relativamente consensuales de otorgamiento y distribución de prestigio, comprende un mercado académico y una comunidad de pertenencia. Con la institucionalización de la actividad científica, la profesionalización de la investigación se entiende como el reconocimiento formal de la ocupación, la pertenencia a una comunidad específica y el medio de subsistencia a lo largo de una trayectoria de vida (Cfr. Salomon, 2008; Vacarezza, 2007;). Tal es así, que en su versión moderna la idea de profesión académica se vincula estrechamente con las características de la actividad científica, razón por la cual –en comparación con otras funciones– la producción de conocimientos originales adquiere un lugar predominante (Brunner y Flisfisch, 1989). De todas formas, no ignoramos el hecho de que su desarrollo a través de la actividad de investigación constituye sólo una variante de la ocupación.

Según las instituciones y los contextos nacionales, la profesión académica aglutina un conjunto de disciplinas y campos profesionales débilmente acoplados, por lo que destaca su extendida variedad interna (Clark, 1987)⁴. Cabe destacar que el término resulta más asimilable a la tradición universitaria y de educación superior anglo-americana, puesto que lo académico se constituye como profesión fuertemente diferenciada e independiente del Estado. En Europa y en algunos países latinoamericanos, la noción de profesión carece de centralidad. Por un lado, la influencia de los modelos académicos francés y alemán y de sus propias reformulaciones, y por otro, la estrecha ligazón con su condición o basamento estatal, colocan en primer plano a la institución académica y en menor medida a la profesión. De allí que la profesión académica resulta un “concepto no estabilizado, ni como significado del mundo social en el que se lo utiliza, ni como concepto descriptivo y explicativo para la comprensión

⁴ Un reconocido estudio de Burton Clark, elaborado junto a otros prestigiosos investigadores, analiza la profesión académica en distintos entornos nacionales (1987). En Gran Bretaña, constituye una pieza clave que refleja el entramado profesional en general; en Alemania, denota la transición desde el sistema de élite que hizo célebre a la universidad de investigación, hacia la masificación propia de las últimas décadas. En Francia, debido a la diversa estructura institucional de su sistema científico (burocrático-estatal y educativo), la profesión da cuenta de una fuerte atomización, variedad, anarquía y competitividad; mientras que en los Estados Unidos, se conforma como una fuerza de trabajo extremadamente heterogénea caracterizada por su amplitud, difusividad y apertura.

de la vida universitaria y científica” (Vacarezza, 2007:26). No obstante, en los últimos años el uso del término procede mediante una cierta homologación con un modelo estandarizado de profesión y de carrera académica; además, salvaguardando sus singularidades y contradicciones, permite realizar un análisis global de las transformaciones recientes –a través de macroprocesos de especialización y diferenciación– que ejercen influencia en los sujetos dedicados a la investigación y la docencia (Rovelli, 2011).

En América Latina, dado el predominio de la docencia sobre las demás funciones universitarias, la carrera académica característica fue tradicionalmente la del profesor universitario. Dentro de esa categoría, pueden identificarse tres tipos distintos: el profesor destacado que vive de su práctica liberal y que por razones de vocación o de estatus enseña a tiempo parcial; el docente de tiempo completo, cuya principal fuente de ingresos proviene de la universidad, por lo que sus jornadas laborales están atestadas de clases; y el investigador, cuya renta también es pagada por la universidad o el centro científico en el que trabaja, pero cuenta con la formación y la disponibilidad de tiempo como para producir conocimiento, además de transmitirlo (Schwartzman, 1993: 11). Durante el siglo XIX y la primera mitad del XX, el profesional docente constituyó el basamento de la universidad latinoamericana, y las cosas siguen siendo así, especialmente en las facultades dedicadas a la formación de profesionales. Es por eso que el término profesor es utilizado indistintamente para designar a aquel que ejerce la docencia, sin discriminación del nivel educativo en el que se desempeña⁵. El docente profesional surge en los años cincuenta y sesenta como resultado de la expansión de la oferta de educación superior: es reclutado principalmente entre jóvenes graduados que no han completado su formación de posgrado o que poseen una modesta trayectoria de ejercicio profesional y que dedican su vida académica a la enseñanza. El investigador es una figura de la segunda mitad del siglo XX. Sus rasgos distintivos fueron definiéndose cuando comenzaron a retornar a algunos países de la región jóvenes doctorados en el extranjero, ya sea de forma espontánea o programada por el gobierno. El movimiento se refuerza al ritmo de la demanda y obtención de laboratorios, recursos y dedicaciones para investigar en la

⁵ Usualmente, quienes enseñan en la universidad son profesores universitarios; en algunos países de la región, como por ejemplo México, el término catedrático designa a quienes detentan una posición de jerarquía en una facultad o departamento. En Argentina, la centralidad y el prestigio de la escuela pública primaria hasta mediados de la década de 1950, influyó en la extendida utilización el términos “docente”, avalado por una fuerte legitimación y valoración social, al punto que los profesores universitarios son habitualmente llamados “docentes universitarios”. En los últimos años, y en el marco de la implementación del Programa de Incentivos a Docentes Investigadores, el término “docente” fue acompañado por el de “investigador” para diferenciar a los profesores universitarios que, además de su actividad de enseñanza, ejercen actividades de investigación.

universidad o en centros dedicados a la ciencia (Bernasconi, 2009). De allí que en los regímenes relevados en este trabajo surja la doble denominación de Carrera Docente o Carrera Académica, aunque la primera es más frecuente.

Un relevamiento panorámico de la literatura nacional sobre el tema muestra cierto consenso en torno al uso del concepto de “profesión académica” (Pérez Centeno, 2009; Chiroleu, 2003; Prego y Pratti, 2006, Vacarezza, 2007, Fanelli, 2009; entre otros) para hacer referencia a la enseñanza en el nivel universitario y a la práctica institucionalizada de investigación científica en el ámbito académico. Asimismo, se acuerda que la profesionalización de la docencia universitaria en la Argentina es un proceso que se inició tardíamente si se lo compara con la creación de las primeras universidades nacionales, mientras que la institucionalización de la investigación en las casas de estudio resulta aún más reciente (Prego y Pratti, 2006).

Al respecto, cabe recordar que en la década de 1960, ciertos espacios académicos dentro de las universidades públicas se constituyen en uno de los motores privilegiados, de la modernización cultural y científica en curso. De tal forma, a la estrecha ligazón entre formación y radicación de recursos humanos se suma la creación de cargos y la disponibilidad de sujetos con capacidades y competencias para desempeñarlos, cuestiones que fijaron los cimientos profesionales de una profesión académica (Prego, 2010). En las siguientes dos décadas, tiene lugar una fuerte expansión de la matrícula y de las instituciones de educación superior en general, al tiempo que proliferan diversas fuerzas de modernización aunque con alcances disímiles según las universidades y las áreas de conocimiento, en el marco de una planificación estatal débil. En esa dirección, durante varios años, la débil institucionalización de las nuevas casas de estudio es acompañada por una baja profesionalización en general de la actividad docente y principalmente de la científica. A pesar de las dificultades, logran desarrollarse algunos nichos investigativos aunque generalmente en el marco de modelos institucionales con escasas dedicaciones exclusivas para el avance de la investigación.

En la transición democrática de los años ochenta, el cuerpo docente crece a una velocidad inusitada aunque siguiendo el esquema anterior de bajas dedicaciones, en virtud de la necesidad de responder al aumento de la matrícula (Chiroleu, 2003; Vacarezza, 2007). Se estima que durante el período 1982-1992, el número de docentes se duplica, pasando de 52

mil a 101 mil (Chiroleu, 2003)⁶. A partir de la década de 1990, en un escenario caracterizado por un fuerte intervencionismo estatal, la consagración de la evaluación a través de distintos dispositivos moldea fuertemente distintos aspectos de la profesión académica. A lo anterior se suman innovaciones tales como la desregulación salarial y los esquemas de incentivos, en particular a la productividad, los que inciden de manera diversa en los procesos de profesionalización académica aquí explorados⁷. En este marco, las primeras CD/CA comenzaron a institucionalizarse en algunas pocas universidades nacionales. Un primer grupo de regímenes de CD/CA data de la primera mitad de la década del 90, usualmente con algunas modificaciones posteriores efectuadas en los años 2000⁸. En algunas otras instituciones universitarias fueron reglamentadas en los avances de los años 2000 y se identifica que algunas de las universidades nacionales de creación reciente ya cuentan con normativas específicas sobre CD/CA o reglamentos docentes que la incluyen⁹.

En este panorama diverso, el último Acuerdo Paritario Nacional¹⁰ incluyó una cláusula en la que se estableció que, en el marco del Convenio Colectivo que se encuentra en proceso de negociación entre el CIN y las Federaciones Docentes, se incorporará un régimen de Carrera Docente que contenga como características mínimas: el ingreso a la carrera por concurso abierto y público de oposición y antecedentes; la permanencia en el cargo que el docente hubiera alcanzado sujeta a un mecanismo de evaluación periódica y la previsión de un

⁶ De acuerdo con la autora, en 1982 las dedicaciones exclusivas constituían el 9% del total de la planta docente universitaria; en 1992 suben al 11%, y en 2000 llegan al 13%. En 2010, los cargos con dedicación exclusiva representaban el 111% del total, mientras que los de dedicación simple constituían el 56,7% respectivamente.

⁷ Cabe recordar que en 1993, se crea el Programa de Incentivos a Docentes Investigadores (PROINCE) con el objetivo central de promocionar la investigación integrada a la docencia en las universidades nacionales. Impulsado desde la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), propone aumentar la investigación en las universidades públicas por medio de la asignación de un incentivo monetario a los docentes que acrediten la realización de investigaciones. De tal forma, el PROINCE inaugura por un lado, la asignación presupuestaria por mecanismos competitivos, lo que origina una diferenciación salarial entre los docentes, y promueve la diferenciación del mercado académico (Albornoz, *et. al.*, 2004). Asimismo, rompe con el principio de que a "igual función docente, igual remuneración", dado que a mayor productividad en el plano de la investigación resulta posible obtener una mejor remuneración en el cargo docente. Por otra parte, introduce criterios formales de valoración de la actividad de investigación, al tiempo que genera una nueva identidad institucional en torno de la noción de "docente-investigador" (Carullo y Vacarezza, 1997). Por otra parte, resulta determinante al instalar criterios de evaluación homogénea entre los investigadores universitarios y en fijar parámetros de antecedentes y productividad para los proyectos del sistema universitario nacional. Asimismo, logra generar y mantener en el tiempo un sistema de información de una parte significativa de las actividades de las universidades nacionales.

⁸ UN COMAHUE, UN CUYO, UN MAR DEL PLATA, UN MISIONES, UN NORDESTE, UN ROSARIO, UN RÍO CUARTO y UN SAN LUIS.

⁹ UN MORENO, UN JAURETCHE, UN AVELLANEDA.

¹⁰ Firmado en abril de 2012 por las representaciones sindicales docentes de CONADU, FEDUN, CTERA, UDA y FAGDUT, el Presidente del CIN y el Secretario de Políticas Universitarias.

régimen de promoción que las universidades reglamentarán en el marco de sus disposiciones estatutarias (Acta Acuerdo Paritario, 17/4/12)

Asimismo, a comienzo de este siglo, aún perduran en el ámbito universitario muchas de las políticas que desde la década de 1990 configuran la profesión académica: nos referimos a los esquemas de incentivos y a diversos dispositivos de evaluación, como elementos más significativos. A ellas se acoplan, sin pocas tensiones, una serie de programas que promueven vigorosamente en los últimos años el desarrollo de actividades científicas y tecnológicas, sumado a la ampliación de las becas de formación para los recursos humanos y una mayor apertura del acceso a la Carrera de Investigador Científico y Tecnológico del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET).

Para dar cuenta de esta heterogeneidad y de las diferentes significaciones del concepto de profesión académica, un aporte especialmente interesante es el análisis pionero acerca de la organización y del marco normativo de la profesión académica en general y la introducción de reglamentaciones de CD/CA en algunas universidades nacionales en particular, realizado por Claverie (2009). A lo anterior se suman diversos estudios que hacen especial hincapié en la importancia de las disciplinas, en tanto principal fuerza modeladora de los comportamientos y orientaciones de los académicos (Prego y Prati, 2006) y que realizan análisis comparados entre lo que habitualmente se conoce como ciencias duras o básicas, ciencias aplicadas y ciencias blandas [Chiroleu (2003), Prego y Prati (2006), Vacarezza (2007), Fanelli (2009), Claverie (2012)]. Cabe destacar, además, que prácticamente en todos los casos el universo de estudio se recorta a una universidad nacional en particular. En ese sentido, el presente trabajo se propone aportar un abordaje más amplio sobre la temática estudiada, al desarrollar un análisis basado en la totalidad de reglamentaciones de CD/CD a las que ha sido posible acceder. Para su realización se efectuó primeramente un relevamiento que incluyó la información pública disponible sobre CD/CA en 47 universidades nacionales y en 1 instituto universitario nacional¹¹. En segundo lugar se realizó un estudio de las fuentes documentales, se optó por agrupar los distintos modelos de dichas carreras a través de características generales que permitieran incluir los casos que presentan ciertas similitudes e identificar los principales rasgos de las CD/CA en cada una de las cinco dimensiones seleccionadas para este análisis: funciones docentes - formación docente y financiamiento - acceso/ingreso -

¹¹ Instituto Universitario Nacional del Arte.

permanencia – promoción. A esto se agregaron algunas particularidades consideradas relevantes.

A continuación, el trabajo se presenta organizado en dos grandes apartados. El primero referido a una caracterización general de las CD/CA en las universidades nacionales, incluyendo informaciones identificables en las normativas sobre los mecanismos previos a la aprobación de las reglamentaciones vigentes. El segundo incluye un análisis efectuado a partir de las cinco dimensiones seleccionadas. Finalmente se presentan las conclusiones preliminares del estudio y se señalan líneas posibles y vacantes de investigación para profundizar esta temática.

1. LAS CD/CA EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO NACIONAL

El relevamiento efectuado permitió reconocer en 48 instituciones universitarias de gestión estatal un total de veinte CD/CA reglamentadas o con procesos avanzados de reglamentación hasta junio de 2012. Este panorama muestra que actualmente más de la mitad de las universidades nacionales aún no cuenta con un régimen de CD/CA.

Las dieciocho (18) CD/CA reglamentadas corresponden a las siguientes universidades nacionales: A. JAURETCHE, AVELLANEDA, COMAHUE, CÓRDOBA, CUYO, LA PAMPA, LANÚS, LUJÁN, MAR DEL PLATA, MISIONES, MORENO, NORDESTE, PATAGONIA AUSTRAL, QUILMES, ROSARIO, RÍO CUARTO, SAN LUIS, TECNOLÓGICA NACIONAL (en adelante UTN). A estas se agregan dos procesos avanzados de reglamentación de CD/CA, uno en la UN JUJUY con reciente aprobación de la reforma de artículos del Estatuto Universitario (en adelante EU) por Asamblea Universitaria (en adelante AU)¹². El otro en la UN CENTRO DE LA PROVINCIA DE BS. AS (en adelante UNICEN), donde la AU aprobó lineamientos generales y el CS estableció una Reglamentación General que fija un proceso descentralizado de elaboración de normativas particulares en las distintas unidades académicas y en los colegios universitarios¹³. Dichos procesos de producción de normativas se encuentran actualmente en curso en esa universidad.

¹²Según información de divulgación institucional disponible, en dicha modificación se reformaron artículos referidos a la CD/CA y se incluyó la elaboración de normativa específica por parte del Consejo Superior en un plazo determinado.

¹³En el caso de la Universidad Nacional de General Sarmiento existe un Régimen Transitorio de Evaluación de Desempeño que consiste en la aplicación de evaluaciones a pedido de los investigadores-docentes que hayan sido convocados a concurso.

Además, se localizaron tres proyectos de CD/CA que corresponden a las siguientes universidades nacionales: UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO, UN SAN JUAN y UN SANTIAGO DEL ESTERO. El primero aparentemente aprobado¹⁴, el segundo en proceso de aprobación luego de una década de tratamientos y re-elaboraciones, el tercero en situación de deliberación y discusión.

En la mayoría de las universidades las reglamentaciones que rigen las CD/CA son las Resoluciones u Ordenanzas de Consejo Superior¹⁵. Sin embargo, en algunas se encuentran reguladas por capítulos o títulos del Estatuto Universitario que, a través de un conjunto de artículos específicos, fijan algunos de los procedimientos¹⁶ y en otras ambos se combinan¹⁷. Las universidades nacionales de reciente creación incluyen en sus normativas la CD/CA como parte de Reglamentos Docentes o a través de una reglamentación específica¹⁸.

En función de este panorama diverso resulta evidente que las normativas presentan diferentes características y en el caso de las Resoluciones u Ordenanzas de CS se verifican distintos criterios para su elaboración. A modo de ejemplo, se reconocen dos extremos, por un lado las de tipo más reglamentarista, como son las normativas que rigen las CD/CA de la UTN o el proyecto de la UN SAN JUAN. Se trata de normativas que, a través de un extenso número de artículos fijan en detalle los procedimientos que rigen la CD/CA y en algún caso incluyen en anexo los instrumentos (UN SAN JUAN). En el otro extremo se ubica la reglamentación de la UNICEN que, como ya fue señalado, fija orientaciones generales y a través de la presentación de algunos criterios y opciones deja a las unidades académicas y a los colegios universitarios la función de reglamentar los principales aspectos de los mecanismos y dispositivos de CD/CA en sus ámbitos (perfiles docentes, mecanismos de evaluación para la permanencia y promoción, etc.).

En general, los procesos que refieren a la elaboración y aprobación de Resoluciones u Ordenanzas de CS que reglamentan la carrera docente han tenido una duración aproximada de

¹⁴ En la página web de esta universidad figura como proyecto aprobado por CS pero no hay resolución disponible, por eso se consideró como proyecto.

¹⁵ Para profundizar otros aspectos relacionados con la política y el gobierno universitario en los últimos años, se sugiere consultar el trabajo de Chiroleu, Suasnábar y Rovelli (2012) realizado en el Observatorio Sindical de Políticas Universitarias del IEC/CONADU.

¹⁶ Por ejemplo UN COMAHUE.

¹⁷ Entre otros, UN JUJUY – UN LANÚS con un Reglamento de Promoción Docente.

¹⁸ UN JAURETCHE – UN AVELLANEDA – UN MORENO.

dos años, aunque es posible reconocer algunas excepciones¹⁹. En algunas instituciones dichos procesos incluyeron además la reforma de algún artículo del EU (UN SAN JUAN) o, como ya se señaló, aprobaciones de orientaciones generales para la CD/CA por Asamblea Universitaria Extraordinaria (UNICEN – UN JUJUY).

2. DEFINICIONES Y ORIENTACIONES DE LAS NORMATIVAS Y PROYECTOS SOBRE CD/CA

2.1. Funciones docentes

Las normativas y los proyectos incluyen en relación a las funciones docentes definiciones generales y específicas, según cargo y a veces dedicación. Las funciones docentes generales identificadas en dichos documentos son: Docencia (o Docencia y Formación), Investigación (a veces asociada a: Desarrollo, Innovación Socio-productiva, Vinculación y Transferencia, etc.), Vinculación y transferencia, Extensión (a veces asociada a Servicios, Transferencia, etc.), Evaluación y Gestión (a veces denominada función institucional o asociada a representación y/o gobierno). En un caso de reglamentación específica sobre CD/CA también se incluye “la creación” como función docente general (UN SAN JUAN), cuestión que también aparece en el EU de la UN COMAHUE.

En todas las normativas se definen como categorías docentes incluidas en la CD/CA: Profesores (Titular – Asociado - Adjunto) y (Docentes Auxiliares/Auxiliares Docentes²⁰: JTP – Ayudante de 1º). Algunos regímenes de CD/CA definen funciones por categoría y dedicación (UTN y UN AVELLANEDA) y también carga horaria de las dedicaciones docentes a través del número de horas asignadas (UN SAN JUAN y UN A. JAURETCHE). Además, en el caso de la UN QUILMES se definen grados (A y B) por categoría, vinculados al sistema de remuneración específico de esta institución²¹.

Para cada categoría docente se especifican: sólo funciones (UN LUJÁN y UN SAN JUAN); funciones y requisitos (UN MISIONES, UN NORDESTE, UN RIO CUARTO y proyectos UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO y UN SANTIAGO DEL ESTERO); funciones y obligaciones (UN ROSARIO, UN SAN LUIS y proyecto UN SAN JUAN); obligaciones

¹⁹ Por ejemplo, en la UN SAN JUAN hace una década que se discute e intenta consensuar una reglamentación que parece estar en proceso de próxima aprobación.

²⁰ En algunas normativas los auxiliares docentes o docentes auxiliares reciben otras denominaciones.

²¹ En algunas normativas se mencionan docentes extraordinarios que no se incluyen en la carrera docente: eméritos, consultos, visitantes u honorarios (UN JAURETCHE, UN NORDESTE, UN RIO CUARTO, también se encuentran incluidos en el EU de la UN COMAHUE). En pocos casos también se mencionan dentro de este grupo a los auxiliares alumnos.

académicas y requisitos básicos (UN MORENO, recordando que es un Reglamento Docente que incluye la CD/CA); requisitos básicos por categoría y por separado perfiles²² en general: Docencia – Docencia y Desarrollo Profesional – Docencia e Investigación (UN A. JAURETCHE); requisitos y funciones por perfiles: docencia investigación – docencia y desarrollo profesional – docencia (UN QUILMES). A estos mismos perfiles en un caso se agrega docencia y extensión, además de definir funciones por dedicación, considerando que también se trata de un Reglamento Docente que incluye a la CD/CA y no de una normativa referida sólo a esta última (UN AVELLANEDA). También se consideran: capacidades y responsabilidades que el docente debe mostrar (UN LA PAMPA), funciones por categoría y dedicación incluyendo carga horaria específica de horas semanales mínimas y máximas dedicadas a la docencia (UTN) o se menciona que las funciones docentes son las definidas por el EU (UN LANUS, que establece que el CS debe establecer las normas que las rijan). Diferente a las normativas mencionadas es la reglamentación establecida por la UNICEN, que a partir de orientaciones generales fijadas por el CS delega en las UA la reglamentación sobre perfiles docentes.

2.2. Formación Docente: consideraciones generales y financiamiento

La formación o capacitación docente es contemplada en varios regímenes de CD/CA pero de forma diferente. En un caso se reconoce a la formación o capacitación docente como un derecho, en el marco de un proceso planificado, continuo y permanente que debe orientarse por igual hacia aspectos técnico-pedagógicos como disciplinares (UN LUJAN). También consta dentro de los derechos de los docentes el acceso a instancias de actualización y perfeccionamiento disciplinar y capacitación docente (UN QUILMES) o aparece como uno de los derechos docentes definidos en el Reglamento Docente, que fija como tal el acceso a la CA/CD y a la formación específica en su disciplina y a la formación pedagógica y didáctica, cultural y de gestión, a través de talleres y otras actividades incorporando nuevas tecnologías educativas y de administración (UN AVELLANEDA).

En otra reglamentación se establece a la universidad como responsable por la planificación, coordinación y ejecución de un programa continuo de formación, actualización y perfeccionamiento docente con oferta gratuita de cursos y actividades y que garantice acceso en igualdad de oportunidades a los docentes de la universidad (UN MORENO). Otros

²²Si bien algunas resoluciones se refieren a perfiles docentes se considera más adecuado el uso de la noción de trayectorias docentes y/o académicas.

regímenes de CD/CA no explicitan el reconocimiento de la formación docente como un derecho sino que consta como una política institucional, que debe promover actividades de actualización y perfeccionamiento docente a nivel pedagógico, disciplinar e interdisciplinar (UTN) o a través de la implementación por parte del Consejo Superior de un Plan Anual de Formación de docentes, regido por una reglamentación específica (UN A. JAURETCHE). En otro caso se hace mención al planeamiento académico anual de la formación docente a través de la presentación de propuestas de programas y carreras que la posibiliten, especificando que la universidad deberá colaborar con las unidades académicas a través de la Escuela de Posgrado para generar, organizar y gestionar proyectos articulados para que los docentes puedan acceder a los niveles de formación requeridos (UN RIO CUARTO). También el proyecto de la UN SANTIAGO DEL ESTERO incluye el planeamiento académico de actividades orientadas a la formación pedagógica, organizadas a través de Programas y Carreras de Posgrado.

En relación al financiamiento de la CA/CD algunas normativas establecen referencias específicas. El reglamento de la UN LUJÁN señala que los fondos presupuestarios deben distribuirse entre todos los docentes garantizando la gratuidad de las acciones requeridas, condición independiente del ámbito (dentro o fuera de la universidad). El EU de la UN COMAHUE fija que anualmente se asignará una partida presupuestaria para atender el normal desarrollo de la carrera docente.

La reglamentación de la UN MAR DEL PLATA dedica un capítulo específico a la formación y perfeccionamiento docente en el que se establecen los cursos y actividades que comprende. Incluye actividades formativas no tipificadas como cursos (tesis de posgrado, seminarios, monografías, pasantías o períodos de entrenamiento en laboratorio, taller o en campo y aquellas modalidades que establezcan los usos, costumbres y características especiales de las unidades académicas y que respondan al objetivo general de formación, aclarando que deben contar con la aprobación del Consejo Académico). También se especifican requisitos que deben cumplir los cursos de formación y perfeccionamiento. A este capítulo específico se agregan otros cuatro que estipulan aspectos específicos de la formación para la docencia, la investigación, la extensión y la gestión. Citando al EU se reconoce a la docencia como una de las funciones fundamentales de la universidad y se destaca la responsabilidad del docente en el proceso de conducción de la enseñanza. Se garantiza la formación en docencia a través de la implementación de diferentes instancias de capacitación destinadas a la profundización y actualización permanente de la formación científica del docente en su área disciplinar y a la

formación pedagógica. En relación al financiamiento, en la normativa de esta universidad está previsto anualmente un porcentaje del presupuesto de personal para atender erogaciones que surjan por la aplicación de los incentivos que establece la CD/CA²³. Otra normativa que contiene un apartado específico sobre formación y actualización docente es la de la UN ROSARIO, en la que se especifica qué se entiende por tales actividades y se enumeran las que comprende. Similar es el capítulo que le dedica a este tema el proyecto de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO, en el que se explicita que la universidad y las facultades deben incluirla dentro de su actividad de planeamiento académico.

En las reglamentaciones de CD/CA de la UN ROSARIO, UN RIO CUARTO y en los proyectos de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO y de la UN SANTIAGO DEL ESTERO se establece que la universidad deberá obtener los recursos para garantizar la formación y actualización docente.

La normativa de la UNICEN fija que las unidades académicas propondrán al CS programas permanentes, anuales y/o periódicos que faciliten la actualización y capacitación disciplinar, el mejoramiento de la práctica educativa y la realización de intercambios docentes e incluirán el detalle de la necesidad presupuestaria que se genera, indicando posibles fuentes externas de financiamiento y lo demandado al presupuesto corriente de la universidad.

En general se destaca que suele mencionarse tanto la formación disciplinar o multidisciplinar como la pedagógica pero son pocos los casos en los que se hace mención a la formación de posgrado²⁴. Además de los ya mencionados (UN MAR DEL PLATA, UN ROSARIO, UN RIO CUARTO, proyecto UN SANTIAGO DEL ESTERO y EU de la UN COMAHUE). Algunas normativas mencionan a la posibilidad de solicitud por parte de los docentes, en el marco de la CD/CA, de licencias por año sabático (UN MAR DEL PLATA, UN NORDESTE y UN ROSARIO).

²³ Esos incentivos incluyen: el reconocimiento de la estabilidad como primer incentivo, el logro de un grado académico o su equivalente que implica la incorporación de un plus al salario básico, bonificaciones extras como incentivos, que a diferencia del grado académico o su equivalente no se incorporan al salario básico variando de año en año por depender de evaluación, año sabático, licencias con goce de haberes para perfeccionamiento docente, mecanismos que garanticen el reconocimiento de la propiedad intelectual y creativa. También se prioriza el estudio de la incorporación de incentivos de cualquier tipo que emanen del Ministerio de Educación y/o Congreso Nacional o de cualquier otra institución supra universitaria que, aunque no refiera específicamente a la CD, la favorezca.

²⁴ Para profundizar el análisis sobre la expansión de carreras de posgrado puede consultarse el trabajo reciente elaborado por de la Fare y Lenz (2012) en el marco del Observatorio Sindical de Políticas Universitarias del IEC/CONADU.

2.3. Acceso/Ingreso a la CD/CA

Se identifica un consenso general normativo referido al acceso/ingreso para todas las categorías docentes a través de concurso público y abierto de antecedentes y oposición, regido por el EU vigente y por los Reglamentos de Concurso. Esto quiere decir que es el Régimen de Concursos de cada universidad el que en general rige el acceso a la CD/CA. Algunas pocas reglamentaciones no refieren a un Reglamento de Concursos y estipulan a través de los artículos de las normativas específicas pautas para el llamado a concurso (UN SAN LUIS - UN NORDESTE – UN SAN JUAN – UN MAR DEL PLATA).

A modo de síntesis puede afirmarse que, a diferencia de la permanencia y especialmente de la promoción, el ingreso por concurso abierto de antecedentes y oposición se verifica como un criterio común de los regímenes de CD/CA de las universidades nacionales. Sin embargo, se registran algunas particularidades, en la UN LUJÁN y en el Proyecto de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO la CD/CA no es obligatoria. En ambos casos se incluye un artículo que señala que los docentes pueden optar por la CD/CA o por la permanencia bajo el régimen de Concursos Ordinarios.

Por otro lado, el proyecto de la UN SAN JUAN menciona en el apartado sobre acceso/ingreso a la carrera docente a los docentes con carácter interino, especificando que serán designados por un año, en cuyo transcurso se tramitará el correspondiente llamado a concurso, para su ingreso a la CD/CA. También se dispone que el CS controle el cumplimiento de esta disposición. El proyecto de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO habilita como excepción el ingreso de los docentes interinos que acrediten desempeño de más de cinco años en el cargo que detentan, siempre que el mismo no haya sido llamado a concurso durante el interinato. Aclara que dentro del año de ingreso a la CD/CA deberán solicitar el llamado a concurso público cerrado (sólo para el docente que ocupa el cargo), en las condiciones de categoría y dedicación docente que correspondan. Además, algunas pocas normativas establecen especificidades en relación al ingreso de los docentes interinos a la CD/CA en las normas transitorias (UN MISIONES).

2.4. Permanencia

La permanencia en la CD/CA se rige por sistemas de evaluación que combinan distintas modalidades y periodicidades. Del análisis de las normativas y proyectos surgen dos dispositivos principales de permanencia: **1) los que contemplan exclusivamente evaluaciones**

por período para revalidar los cargos y 2) los que combinan evaluaciones docentes generales y evaluaciones por períodos para revalidación.

2.4.1. Dispositivos e instrumentos de evaluación

Las modalidades de evaluación incluyen las siguientes alternativas e instrumentos: **a) dispositivos presenciales:** entrevista personal, coloquio oral, clase de exposición; **b) dispositivos no presenciales:** plan de trabajo o actividades, encuestas estudiantiles, informes de la cátedra o del departamento, informes de desempeño de la unidad académica, informes de directores de proyectos de investigación, extensión, informe de formación de recursos humanos, antecedentes, autoevaluaciones; **c) dispositivos mixtos obligatorios u opcionales** por solicitud de la Comisión Evaluadora (entrevista) o del postulante.

Las universidades nacionales que optan por el dispositivo de reválida realizan evaluaciones periódicas de desempeño cada tres o cuatro años o bien antes que sus docentes finalicen sus períodos de designación ordinaria (UN MAR DEL PLATA, UN ROSARIO, UN QUILMES, UN MORENO y UN LA PAMPA). En líneas generales, implementan dispositivos mixtos de evaluación, donde en la instancia presencial predomina la entrevista personal o el coloquio oral. En algunas instituciones, sólo los docentes con mayores dedicaciones tienen -además de la reválida- evaluaciones en períodos intermedios (UN MORENO).

Las instituciones que establecen modalidades combinadas de permanencia en la CD/CA llevan a cabo evaluaciones anuales o bianuales de los docentes (principalmente a través de dispositivos no presenciales o mixtos) y cada dos o tres años o bien en un lapso estipulado de acuerdo al cargo y la categoría (UN NORDESTE) revalidan los cargos en ejercicio. Esta última modalidad se realiza generalmente a través de instancias presenciales o mixtas de evaluación. Cabe destacar que en algunos casos, las reglamentaciones presentan un apartado sobre evaluación que incluye a todos los docentes ordinarios o efectivos e interinos (UN MORENO, UN QUILMES, UTN).

2.4.2. Criterios de evaluación

Las carreras docentes analizadas revelan que las universidades evalúan a sus docentes a partir de distintas funciones y actividades universitarias: docencia, investigación, extensión, transferencia, gestión, etc. No obstante, algunas casas de estudio acordaron evaluar a sus docentes a través de perfiles o trayectorias más específicas: docencia; docencia y desarrollo profesional; docencia e investigación; docencia y extensión (entre otras, UN QUILMES, UN A. JAURETCHE, UN AVELLANEDA). A su vez, algunas instituciones evalúan actividades universitarias particulares de acuerdo a la dedicación y el cargo del postulante. Por ejemplo, la

UTN evalúa docencia y formación en el caso de los docentes con dedicaciones simples; docencia, formación y desarrollo, investigación o extensión para las dedicaciones semi-exclusivas y docencia, formación, desarrollo e investigación en el caso de las dedicaciones exclusivas. Otros criterios que son evaluados favorablemente son los siguientes: actualización, actividad y producción en la docencia, formación de recursos humanos.

2.5. Promoción

Del total regímenes de carrera docentes implementados en universidades nacionales, más de la mitad poseen algún mecanismo de promoción. En algunos casos, la idea de promoción contempla tanto el ascenso de categoría como el cambio en la dedicación (UN MORENO, UN NORDESTE, UN QUILMES, UN ROSARIO, UN SAN LUIS, UN LA PAMPA y UN MAR DEL PLATA). Otras universidades, en cambio, circunscriben la promoción al ascenso de categoría (UN MISIONES, UN RÍO CUARTO, UN A. JAURETCHE, UN AVELLANEDA, UN LANÚS, UN LUJÁN y UTN).

2.5.1. Destinatarios y modalidades

En forma unánime, los docentes ordinarios y/o concursados son los que tienen derecho de acceder a la promoción. En líneas generales, ésta adopta dos modalidades diferenciadas: a) **directa** (ascenso por dispositivos mayormente no presenciales a la categoría inmediatamente superior) y b) **concurso público y abierto de antecedentes y oposición**. No obstante, en las dinámicas institucionales concretas, pueden convivir ambos modelos, discriminados según los cargos y/o las dedicaciones.

En relación con la promoción directa, luego de lograr determinadas evaluaciones positivas en los informes anuales elevados por los docentes y de contar con cierta antigüedad en el cargo, algunas universidades acuerdan ascender a los Ayudantes de Primera al cargo de Jefe de Trabajos Prácticos y a los Profesores Adjuntos al cargo de Asociados (UN A. JAURETCHE, UN MISIONES, UN RÍO CUARTO).

Cuando se opta por la promoción a través del concurso abierto y público de antecedentes y oposición, la posibilidad de ascenso cubre todos los cargos. Por otra parte, en gran parte de los regímenes de CD/CA, el cambio de dedicación se dirime a través de la solicitud formal del docente ante la unidad académica correspondiente y en menor medida, a partir de mecanismos directos no presenciales. Algunas instituciones, como la UN LA PAMPA, contemplan – además – la solicitud de disminución de dedicación.

De todas formas, entre estos dos grandes modelos, existe una gran variedad de mecanismos *híbridos*. Nos referimos al *concurso circumscripto* a un solo docente, desarrollado por la UN MAR DEL PLATA, o bien instancias *internas* o *cerradas* de promoción, donde Jefes de Trabajos Prácticos y Profesores Asociados pueden solicitar el concurso para acceder a los cargos de Profesores Adjuntos y Titulares (UN MISIONES y UN RÍO CUARTO). El diseño e implementación de estos dispositivos busca proteger fundamentalmente los derechos laborales y la estabilidad de los docentes. Otras medidas orientadas en esa dirección se relacionan con la posibilidad de conservar el cargo actual del docente ante una promoción denegada (UN A. JAURETCHE y UN LUJÁN), particularmente dirigida a los docentes que vienen trabajando desde hace años en la institución.

2.5.2. Composición de las Comisiones Evaluadoras

En cada escenario institucional, la entidad evaluadora adquiere distintos formatos o estructuras: comisiones evaluadoras y/o asesoras, o bien comités o tribunales académicos. Generalmente, están integradas por tres a cinco docentes ordinarios (de igual o mayor jerarquía que el postulante y con una trayectoria reconocida) y una cantidad variable de suplentes. Corresponde aclarar que ciertas casas de estudio diferencian la composición de las comisiones generales de evaluación docente de aquellas instancias de reválida (UN SAN LUIS), estas últimas incluyen más frecuentemente alguna participación externa a la institución. En los casos de las evaluaciones de desempeño o reválida, algunas instituciones privilegian la pertenencia institucional externa de los docentes evaluadores (UN MORENO, UN CÓRDOBA, UN LA PAMPA y UN COMAHUE), aunque su cantidad puede variar según el cargo a evaluar (UN ROSARIO, proyecto UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO). Otras universidades priorizan la incorporación de evaluadores internos (UN MAR DEL PLATA y UN RIO CUARTO) o bien una unidad académica distinta a la del postulante (UN CÓRDOBA). En ciertos casos, las universidades privilegian a los externos, particularmente para las promociones a cargos de mayor categoría (UN MORENO, UN NORDESTE, UN QUILMES, UN RÍO CUARTO y UN SAN LUIS).

Algunas universidades incorporan un representante estudiantil como miembro titular (UN NORDESTE, UN RÍO CUARTO, UN ROSARIO, UN COMAHUE, UN CUYO y UN MAR DEL PLATA) mientras que en otros casos, no tienen representación o bien asumen la figura de veedor con voz pero sin voto (UTN). Opcionalmente, la UN CÓRDOBA acepta la participación de un veedor graduado mientras que en otros casos la participación del mismo

es obligatoria (UN ROSARIO y UTN). El proyecto de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO incluye la figura del veedor gremial y de un veedor egresado.

Habitualmente, en las instancias de evaluación de promoción se toman en consideración los antecedentes y la formación académica de los postulantes, los resultados de sus informes anuales y el plan de actividades para el próximo período académico. Sin embargo, algunas universidades, prevén la posibilidad de fijar criterios más específicos para ascender a los cargos de Titular o Asociado. Tal es el caso de la UN LUJÁN, donde los docentes que quieran promoverse a las categorías más altas deben contar con experiencia en gestión científico-académica.

En la mayoría de los regímenes de CD/CA existe la posibilidad de recusar en los tiempos estipulados y por motivos fundados a los jurados.

2.5.3. Dictámenes

De las carreras docentes estudiadas se desprende que los dictámenes posibles de evaluación son de aprobación o desaprobación (satisfactorio/insatisfactorio). En casos excepcionales se utilizan escalas numéricas u otras calificaciones más desagregadas (UN MORENO y UTN). Como es de esperar, un dictamen positivo supone la permanencia y estabilidad en el cargo del docente. No obstante, ciertas universidades diferencian el período de renovación de la designación de acuerdo al cargo y la dedicación del postulante. A modo de ejemplo, en la UN NORDESTE, los profesores titulares extienden su designación por un período de seis a ocho años, mientras que los adjuntos lo hacen por cuatro a seis años. Asimismo, algunas instituciones consideran necesaria aunque no suficiente que la actividad de docencia sea evaluada positivamente para que la evaluación de desempeño global sea aprobada (UN CÓRDOBA).

Ante un dictamen negativo, las instituciones despliegan distintos mecanismos de resolución. En ciertas casas de estudio, ante una evaluación de reválida negativa, el docente cesa en sus funciones y se llama a concurso el cargo (UN NORDESTE) o bien es el Rector quien decide su definitiva aprobación o rechazo (UN AVELLANEDA). En otros casos, recién ante dos evaluaciones anuales sucesivas desfavorables o tres alternadas pierde la permanencia en el cargo (UN A. JAURETCHE, UN AVELLANEDA, UN MAR DEL PLATA, UN MORENO). Por otra parte, ante una evaluación negativa, varios regímenes de carrera contemplan la posibilidad de realizar, en el transcurso de un año o año y medio, una nueva evaluación de carácter presencial (UNICEN, UN COMAHUE, UN LUJÁN y UN MAR DEL PLATA, en la UN ROSARIO a los dos años).

2.5.4. Apelaciones y Punciones

En numerosas carreras docentes, el postulante tiene la posibilidad de apelar el dictamen una vez notificado, en un plazo que se extiende desde los tres, cinco, diez hasta los veinte días, de acuerdo a cada institución (UN MISIONES, UN SAN LUIS, UN MORENO, UN NORDESTE, UN CÓRDOBA, UN ROSARIO, UN LUJÁN y UN LA PAMPA). En un solo caso, el docente tiene la posibilidad de reformular en el transcurso de veinte días su plan de actividades (UN LA PAMPA).

En ciertas instituciones, una evaluación negativa en la carrera académica inhabilita al docente a integrar cualquier comité académico en los siguientes dos años a dicha evaluación (UN MISIONES). En otras situaciones, ante la no presentación de los informes de desempeño de manera injustificada, el docente puede quedar fuera de la carrera (UN QUILMES y UN RÍO CUARTO) y además, quedar inhabilitado para presentarse a un concurso o cargo por tres años (UN LA PAMPA). Algunas casas de estudio consideran que la no presentación del informe de evaluación equivale a un dictamen negativo (UN ROSARIO), mientras que otras fijan el juicio académico para los docentes que reprueben dos evaluaciones consecutivas o tres alternadas (UN CUYO). Llama la atención el caso en el que si un docente con cargo interino se le rechaza un informe, pierde la renovación del cargo (UN AVELLANEDA).

Por su parte, la UN COMAHUE ante dos evaluaciones negativas cesa al docente de su cargo pero la institución lo indemniza de acuerdo a la reglamentación del Consejo Superior. A su vez, el docente que pierde el cargo puede presentarse al siguiente concurso para cubrir el cargo vacante. La misma cláusula de indemnización figura en el proyecto de carrera docente de la UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO.

CONSIDERACIONES FINALES

Una primera mirada del sistema universitario nacional permitió identificar que un poco más de la mitad de las universidades nacionales no cuentan con regímenes de CD/CA reglamentados. En relación a las normativas o proyectos analizados, se identifica una gran heterogeneidad en los dispositivos y criterios que rigen la permanencia y promoción de los docentes así como diferencias en las consideraciones sobre la formación docente y aspectos de las funciones docentes, aunque se observa en el análisis de la normativa cierto consenso en términos del acceso a la CD/CA. En las resoluciones, el concurso público y abierto de antecedentes y oposición continúa siendo el mecanismo privilegiado de ingreso. No obstante, cabe señalar que, en el plano fáctico, la efectivización de estas instancias resulta acotada,

discontinua y distinta en las diversas universidades y al interior de sus respectivas unidades académicas. Paralelamente, estos procesos invitan a revisar -entre otros aspectos- la estructura y cultura de cátedras de larga tradición en el sistema universitario argentino, la que -en general- tiende a dificultar la movilidad ascendente en la CD/CA. Estas y otras cuestiones indican la necesidad de avanzar en la realización de otros estudios que permitan analizar algunas de las múltiples dimensiones de la implementación de la CD/CA en las distintas universidades y/o unidades académicas.

En el marco de un proceso continuo de expansión de la Educación Superior, las universidades nacionales se enfrentan al desafío de fortalecer y consolidar las condiciones de trabajo y de desarrollo profesional de sus docentes. Si históricamente predominó la competencia entre pares para acceder y/o ascender en la CD/CA, en los últimos años algunas casas de estudio implementaron dispositivos novedosos vinculados con la evaluación de conocimientos, saberes, destrezas y habilidades de sus docentes. En esa dirección, la institucionalización de la CD/CA constituye una oportunidad para garantizar el derecho a la estabilidad laboral y avanzar en la profesionalización, desafío que se instala en un contexto marcado por un conjunto de particularidades y una serie de disparidades en los distintos campos disciplinares y en las diferentes instituciones universitarias.

Ante un panorama heterogéneo como el descrito, la implementación de regímenes de CD/CA en el conjunto de las universidades nacionales, impulsada por el último Acuerdo Paritario Nacional, representa un desafío complejo. Las tensiones producidas entre algunas tradiciones docentes de larga data y la continuidad en el ámbito universitario de muchas de las políticas que, desde la década de 1990, configuran la profesión académica, sumadas a las dispares condiciones de trabajo de los docentes de universidades nacionales, constituyen algunas de las aristas de dicha trama. Este proceso se desarrolla en un escenario reciente de cierta recomposición salarial, donde las universidades y sus actores disponen de mayores márgenes -en el marco de su autonomía- para acordar criterios de evaluación que contemplen sus necesidades y particularidades junto con la diversidad de trayectorias docentes y que a la vez garanticen la formación y actualización permanente.

Bibliografía y fuentes documentales

Albornoz, M., Estebáñez, M.E. y Luchilo, L. (2004). "La investigación en las universidades nacionales: actores e instituciones". En O. Barsky, V. Sigal y M. Dávila (Coord.). *Los desafíos de la universidad argentina*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano-Siglo XXI editores.

- Bernasconi, A. (2009). "Gestión del cuerpo académico en las universidades chilenas: la institucionalización de la profesión académica en un contexto de mercado". Ponencia presentada en el *Seminario Internacional: El futuro de la Profesión Académica: desafíos para los países emergentes* (UNTREF, UNGS, Buenos Aires).
- Brunner, J.J. & Flisfisch, A. (1989). *Los intelectuales y las instituciones de la Cultura*. Santiago de Chile. FLACSO.
- Carullo, J.C. y Vacarezza, L. (1997) "El incentivo a la investigación universitaria como instrumento de promoción y gestión de la I+D". En *REDES*, Vol. 4, núm. 10.
- Chiroleu, A. (2003). "Condiciones materiales y simbólicas del ejercicio de la profesión académica. Una aproximación a partir de las singularidades disciplinares". Ponencia publicada en *Congreso Latinoamericano de Educación Superior en el siglo XXI*, recuperado, 12 de diciembre, 2010, de: <http://conedsup.unsl.edu.ar/Download trabajos/Trabajos/Eje 8 Sujetos y Practicas Contextos Crisis/Chiroleu Adriana.PDF>
- Chiroleu, Adriana, Suasnábar, Claudio y Rovelli, Laura (2012). *Política Universitaria en Argentina: revisando viejos legados en busca de nuevos horizontes*. Buenos Aires: IEC/CONADU – Los Polvorines: UNGS. *En prensa*.
- Clark, B. (1987b). *The Academic Profession. National, Disciplinary, and Institutional Settings*. Berkeley: University of California Press.
- Claverie, J. "Marco institucional e innovaciones en la carrera docentes". En Ana María García de Fanelli (Ed.) (2003). *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires: CEDES.
- Claverie, J. (2012). *Trayectorias académicas: mecanismos de acceso, permanencia y promoción en la carrera docente. Un estudio de caso*. Tesis de doctorado no publicada, Universidad de San Andrés.
- de la Fare, Mónica y Lenz, Sylvia (2012). *El posgrado en el campo en el campo universitario: estudio de la expansión de carreras y exploraciones sobre la productividad de tesis en la Argentina*. Buenos Aires: IEC/CONADU – Los Polvorines: UNGS
- Pérez Centeno, C. (2009). Profesión académica y docencia en la universidad argentina. Seminario Internacional "El Futuro de la Profesión Académica: desafíos para los países emergentes". UNTREF-UNGS.
- Prego, C. A (2010). "La gran transformación académica en la UBA y su política a fines de los años 50". En C. A. Prego & O. Vallejos(Comps.). *La construcción de la ciencia académica. Instituciones, procesos y actores en la universidad argentina del siglo XX*. Buenos Aires: Editorial Biblos, Colección Educación y Sociedad.
- Prego, C. A. y Prati, M.D. (2006) "Actividad científica y profesión académica: transiciones y tensiones en el marco de las políticas de incentivos. Un enfoque comparado de ciencia básica y humanidades en la Universidad argentina". *VI Jornadas Latinoamericanas de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología (ESOCITE)*, Observatorio Colombiano de Ciencia y tecnología. Recuperado, 13 de agosto, 2009, de http://www.ocyt.org.co/esocite/Ponencias_ESOCITEPDF/1ARG031.pdf
- Rovelli, L. (2011). *Movilidad Académica, Lógicas Institucionales y Actividad Científica. Un estudio sobre investigadores universitarios en las universidades nacionales de Quilmes, General Sarmiento y General San Martín*. Tesis de doctorado no publicada, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Salomon, J.J. (2008). *Los científicos. Entre poder y saber*. Bernal: Universidad de Quilmes Editora.
- Schwartzman, S. (1993) "La profesión académica en América Latina". En: *Grandes Notas para el Debate*, N° 10.
- Vacarezza, L (2007). "Heterogeneidad en la conformación de la profesión académica: una comparación entre químicos y sociólogos. En *Redes Revista de estudios sociales de la ciencia*, Vol. 13, N° 26, Universidad Nacional de Quilmes.
- Documentos analizados:**
- Acta Acuerdo Paritaria Nacional Docente, 17/4/2012
- IEC/CONADU (s/f). *Jubilación Docentes Universitarios*. Buenos Aires: IEC/CONADUN A.
- UN JAURETCHE. Reglamento de Carrera Académica. Resolución N° 330 del 2011
- UN AVELLANEDA. Reglamento Docente. 2011
- UN CENTRO PCIA. DE BS. AS. Ordenanza CS N° 3948 del 2012 (no disponible en línea)
- UN COMAHUE. Estatuto Universitario. Aprobado por Ordenanza CS N° 1126 de 1994. Título 2°, capítulo 1°.
- UN CÓRDOBA. Ordenanza CS N° 06 del 2008 y Resoluciones Departamentales.
- UN LA PAMPA. Reglamento de Carrera Docente. Resolución CS N° 222 de 2004
- UN LANÚS. Estatuto Universitario (arts. 74°, 75° y 76°) y Reglamento para la promoción de categorías de docentes investigadores ordinarios aprobado por Resolución CS N° 118 del 2011
- UN GENERAL SARMIENTO. Reglamento Régimen transitorio de evaluación del desempeño docente aprobado por Resolución CS N° 2215 del 2007
- UN LUJÁN. Resolución CS N° 430 de 2009
- UN MAR DEL PLATA. Reglamento de Carrera Docente. Ordenanza CS N° 690 de 1993
- UN MISIONES. Modificaciones introducidas al Régimen de CD. Ordenanza CS N° 001 de 2004
- UN MORENO. Reglamento Docente 2011, aprobado por Resolución UNM-R N° 27/10

UN NORDESTE. Ordenanza de aprobación de Carrera Docente N° 956 de 2009
UN PATAGONIA SAN JUAN BOSCO. Documento Proyecto Unificado Carrera Docente.
UN QUILMES. Reglamento de Carrera Docente. Resolución CS N° 324 de 2005
UN RIO CUARTO. Régimen General de Carrera Docente.
UN ROSARIO. Reglamento para la evaluación de la Carrera Docente que deroga normativa del año 2000.
Ordenanza CS N° 651 de 2008
UN SAN LUIS. Reglamentación de Carrera Docente. Ordenanza CS N° 15 de 1997
UN SAN JUAN. Último proyecto consensuado de Carrera Académica 2011
UN SANTIAGO DEL ESTERO. Proyecto Carrera Docente
U. TECNOLÓGICA NACIONAL. Adecuación y actualización de la Carrera Académica para el personal docente. Ordenanza CS N° 1182 de 2008.